

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Н.А. Куделич, магистрант

Научный руководитель – Е.В. Хмельницкая, старший преподаватель

Полесский государственный университет

Одной из важнейших задач, в условиях современных кризисных явлений на рынке труда Республики Беларусь, является эффективное использование трудовых ресурсов предприятия. Рынок труда Республики Беларусь развивается в условиях реформирования национальной экономики, основной целью является определение правовых, экономических, социальных и организационных основ регулирования занятости населения республики в условиях многоукладной экономики. Успех работы организации обеспечивают работники, занятые на ней. Именно поэтому современная концепция управления организацией выделяет функциональную сферу управленческой деятельности, которая связана с управлением кадровой составляющей производства – персоналом организации. В каждой организации возникает необходимость в определении численности персонала, в эффективной системе подбора, найма и расстановки кадров, в обеспечении их занятости с учетом интересов производства и самого работника, в системе вознаграждения за труд по его мотивации, в учете индивидуальных проблем работников, улучшении их бытовых условий и отдыха и т.д. И все таки главный потенциал организации заключен в кадрах. Какие бы прекрасные идеи, новейшие технологии, самые благоприятные внешние условия не существовали, без хорошо подготовленного персонала высокой активности добиться невозможно. Именно люди делают работу,

подают идеи и позволяют организации существовать. Без людей нет организации. Без нужных людей ни одна организация не сможет достичь своих целей и выжить. Управление трудовыми ресурсами, является одним из важнейших аспектов теории и практики управления. Эффективность использования трудовых ресурсов во многом зависит от уровня мотивации работников.

Мотивация – это система стимулов, побуждающих человека полностью использовать свои способности для достижения наивысших результатов труда.

В настоящее время наиболее действующим стимулирующим фактором является удовлетворенность человека материальными условиями его труда (включая заработную плату, премии, доплаты за стаж работы, пособия, продажу продукции своим работникам по льготным ценам и т. д.). При этом темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста заработной платы.

Другая важная форма мотивации производительного труда – моральное поощрение работников, их своевременное продвижение по службе, содействие росту квалификации, создание благоприятной психологической атмосферы в коллективе, поощрение самостоятельности и ответственности за порученное дело.

Важным инструментом в повышении эффективности использования трудовых ресурсов является совершенствование методов нормирования труда с помощью внедрения технически обоснованных норм, которые уравнивают величину необходимых затрат труда и затрат труда, предусмотренных в нормах. Сущность нормирования труда такова, что технически обоснованные нормы выступают в качестве фактора, способствующего более полному использованию работниками техники и рабочего времени, а опытно–статистические нормы приводят к увеличению потерь рабочего времени и сдерживанию роста производительности труда.

Также велика роль руководителей производственных подразделений и предприятий в повышении эффективности использования трудовых ресурсов, что достигается благодаря развитию совмещения профессий, выполнению большего объема работ, расширению – зон обслуживания и многостаночного обслуживания.

Совершенствование методики образования фонда материального поощрения с целью усиления его стимулирующего воздействия на повышение эффективности использования трудовых ресурсов так же включает в себя систему показателей планирования экономической эффективности производства (обобщающие показатели; показатели повышения эффективности использования трудовых ресурсов; показатели повышения эффективности использования основных фондов, оборотных средств и капитальных вложений; показатели повышения эффективности использования материальных затрат).

Вместе с тем необходимо дальше совершенствовать систему распределения прибыли, усилить заинтересованность предприятий в повышении эффективности использования материальных, финансовых и трудовых ресурсов.

Факторами, определяющими трудовой потенциал страны в современных условиях, являются: рост численности экономически активного населения (экстенсивный фактор); рост качества трудовых ресурсов, оптимальное их распределение по отраслям, территориям, секторам экономики; повышение эффективности использования трудовых ресурсов, удельного веса экономически активного населения в численности трудовых ресурсов; увеличение доли занятых в численности экономически активного населения и другие интенсивные факторы.

В ближайшее время необходимо развернуть в более широких масштабах исследования в области профориентации и профотбора, обратив внимание на следующие проблемы: методологические основы профориентации и профотбора; физиологические механизмы, лежащие в основе профпригодности; физиологические критерии профпригодности; оценка социальной и экономической эффективности профориентации и профотбора; новые методы исследования для профотбора; разработка методов профориентации и профотбора в целях улучшения охраны труда и повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

Для предприятий, действующих в отраслях и на рынках, где существуют условия, близкие к условиям рынка совершенной конкуренции, очень часто едва ли не единственной возможностью завоевания конкурентных преимуществ является повышение эффективности использования трудовых ресурсов, приводит к росту производительности труда, экономии фонда заработной платы и сокращению персонала. Необходимость повышения эффективности использования трудовых ресурсов обуславливает постоянное внимание руководства организационных систем, работников управлений и отделов кадров, ученых – экономистов, социологов, психологов к вопросам улучшения работы с кадрами. Система работы с кадрами охватывает широкий круг вопросов.

В повышении эффективности использования трудовых ресурсов важное значение имеет внедрение коллективных форм организации и стимулирования труда, и в частности бригадной, которые должны получить широкое распространение. В комплексных бригадах, работающих по единому наряду, достигается значительная экономия времени, трудовых и материальных ресурсов, крепче дисциплина, выше заработки, повышается ответственность каждого работника за конечные результаты общего труда, создаются условия для высокопроизводительного творческого труда.

Важным условием повышения эффективности использования трудовых ресурсов является механизация ручного труда.

Список использованных источников

1. Пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов // Economic change [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.economicchange.ru/echas-177-1.html>. – Дата доступа: 29.03.2018.

2. Управление трудовыми ресурсами. Основные направления повышения эффективности использования персонала организации // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://diplomba.ru/work/28527>. – Дата доступа: 30.03.2018.